

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



1971 - 2020  
 49  
 ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 23 de febrero de 2020

Nº 4936

Edición de los Domingos



## Extinción del Contrato de Trabajo por Abandono.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

El **artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo** se refiere a su extinción por abandono de trabajo, por parte del trabajador.

La norma establece:

“El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.”

En un fallo judicial, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, a través de su Sala V (auto “Baggini, Marcos Daniel c. Empresa de Seguridad Integral Alesa S.A.”, sentencia de fecha 11 de diciembre de 2017), analiza un caso de **aplicación correcta de esta norma**.

El tribunal dispuso confirmar la decisión de una empresa de seguridad privada de extinguir el vínculo laboral por abandono de trabajo y considerarla ajustada a derecho, toda vez que se encontraron cumplidos los presupuestos de hecho del art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo como fundamento de la ruptura del vínculo, ya que **el trabajador no respondió a la intimación cursada**, por medio de la cual se le solicitó que justifique inasistencias sin aviso ni justificación, tampoco acreditó fehacientemente haber acompañado los justificativos por dichas ausencias.

Según los jueces, la cesantía por abandono de trabajo **sólo se configura con la actitud d**

**dependiente que deja de concurrir sin motivo a su empleo**, con el propósito expreso presunto de no cumplir en lo sucesivo con su prestación de servicios, sin que medie justificación alguna, y **la nota que lo caracteriza es, en principio y generalmente, el silencio del trabajador.**

La hipótesis que plantea el artículo 244 es la de **abandono-injuria**, que requiere un tiempo continuado y considerable de ausencias sin justificación y la previa constitución en mora del dependiente, mediante intimación hecha en forma fehaciente, a fin de que se reintegre a sus labores.



## ¿Qué requisitos deben cumplirse al aplicar una suspensión disciplinaria?

**Comenta la Dra. Diana María Uz**

La facultad del empleador de aplicar sanciones disciplinarias, deriva principalmente del poder de dirección. Dicha potestad puede hacerse efectiva cuando sus dependientes incumplan obligaciones laborales.

El artículo 67 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, establece que *“el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por trabajador”*.

La **suspensión por razones disciplinarias**, constituye un tipo de **sanción** tolerada por la ley, en la práctica, se presenta como la reprimenda de mayor gravedad, sólo superada por el despido fundado en justa causa.

Los **requisitos** que deben observarse para que su aplicación sea válida y legítima, son los siguientes:

- **Fundarse en justa causa.**
- **Ajustarse a un plazo fijo.** Los días de suspensión serán graduados mediante una pausa razonable y proporcional a la falta cometida, **no pudiendo exceder de treinta días en un año.**
- **Ser notificada por escrito al trabajador** (por Telegrama, Carta Documento o Nota cuya recepción firme el dependiente).
- **Ajustarse al ordenamiento jurídico aplicable.** Esto significa que deben ser respetadas las normas estatutarias o convencionales, en caso que establezcan procedimientos especiales
- **Respetar la dignidad** del trabajador.
- **Ser proporcional** a la falta cometida.
- **No aplicarse más de una vez por el mismo incumplimiento.**
- **Dictarse en tiempo oportuno**, es decir que no debe dejarse transcurrir un lapso que indique que la falta ha sido consentida.

Para graduar la sanción, se tendrán en cuenta los **antecedentes** del empleado, otorgándose mayor relevancia a los que respondan a las mismas características. La **antigüedad** del

dependiente también es un elemento que será atendido; y lo mismo sucede con la **categoría** puesto que la naturaleza jerárquica de la función desempeñada, podría constituir un agravante.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6348 /  
8655 / 8700 E-mail: [consultoria@actio.com.ar](mailto:consultoria@actio.com.ar)  
Atención al Cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)  
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina  
**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**  
**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,  
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)